

Actualización del Informe sobre el Empleo en los  
Servicios Sociales

Enero 2017

Innovación  
y Desarrollo  
Social

## Índice

1. Introducción.....	3
2. El marco general y el enfoque del proceso de actualización.....	4
3. <b>Análisis de las condiciones laborales en el ámbito de las personas mayores</b> .....	<b>9</b>
3.1. Evolución de las condiciones salariales 2008-2015 .....	10
3.2. Análisis comparado con otros sectores de referencia de las condiciones salariales .....	14
3.3. Análisis comparado de las condiciones no salariales .....	22
4. Principales resultados y conclusiones .....	31



# 1. Introducción

El presente informe tiene como objetivo básico realizar una actualización de los principales capítulos del Estudio sobre el Empleo en los Servicios Sociales de Gipuzkoa realizado para la DFG por Cidec hace ya siete años (2009).

El encargo de la DFG consiste en centrar la mirada en el análisis de las condiciones laborales de la población asalariada en 2015 en el ámbito de las trabajadoras y trabajadores que están empleados en las empresas que dan servicio a las residencias de la tercera edad en este territorio.

Con carácter previo a se presenta, en el capítulo 2, una serie de consideraciones previas sobre el enfoque metodológico con el que se ha abordado el estudio. Estas consideraciones tratan de subrayar el proceso de mejora de las condiciones laborales y consolidación de derechos que se ha producido en el sector, en particular si se compara con la tendencia a la creciente desregulación y desactivación de convenios y al aumento de las dificultades de mantenimiento de las condiciones laborales que se ha registrado para un colectivo significativo de la población asalariada de Gipuzkoa en los últimos años.

Finalmente, en el capítulo 4 se realiza una síntesis de las principales conclusiones de este proceso de actualización.



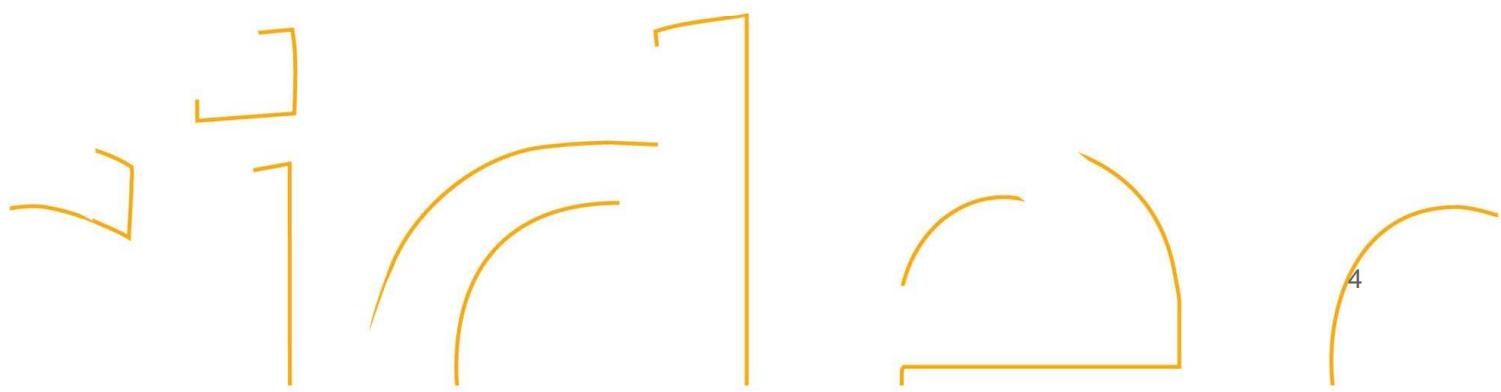
## 2. El marco general y el enfoque del proceso de actualización

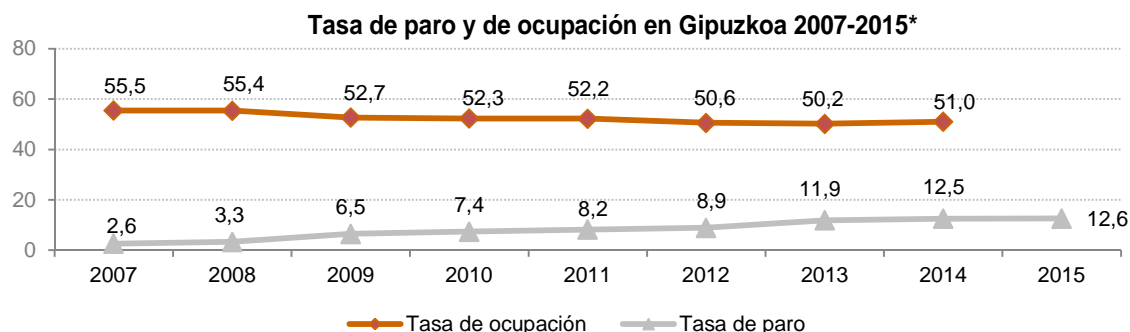
Conviene situar la información asociada a la actualización de las condiciones laborales del sector en el contexto de la excepcional situación socio-económica que ha tenido que afrontar la economía y la población vasca en los últimos 6 años.

La CAE no ha podido quedarse al margen de la fuerte recesión que desde 2010 experimentan los principales Estados de la UE y el propio Estado español. En este contexto, desde la última edición del informe (2009) se ha producido en la CAE una notable caída del PIB y del empleo, que ha ido acompañada por un empeoramiento de las condiciones laborales de una parte de la población ocupada en Euskadi.

En este contexto recesivo y de descenso en la actividad de las empresas, las condiciones de trabajo de una parte importante de la población activa se han visto afectadas de forma especialmente negativa.

De este modo, desde 2008 la economía vasca ha perdido más de 90.000 empleos según datos de la P.R.A. (Eustat) desde cerca de 990.000 personas ocupadas en 2008 a menos de 900.000 en 2015. En el caso de Gipuzkoa, el decremento de la población ocupada 324.600 personas en 2008 a cerca de 300.000 en 2015. La tasa de paro en Gipuzkoa se ha incrementado también considerablemente, tal y como se advierte en el siguiente gráfico.

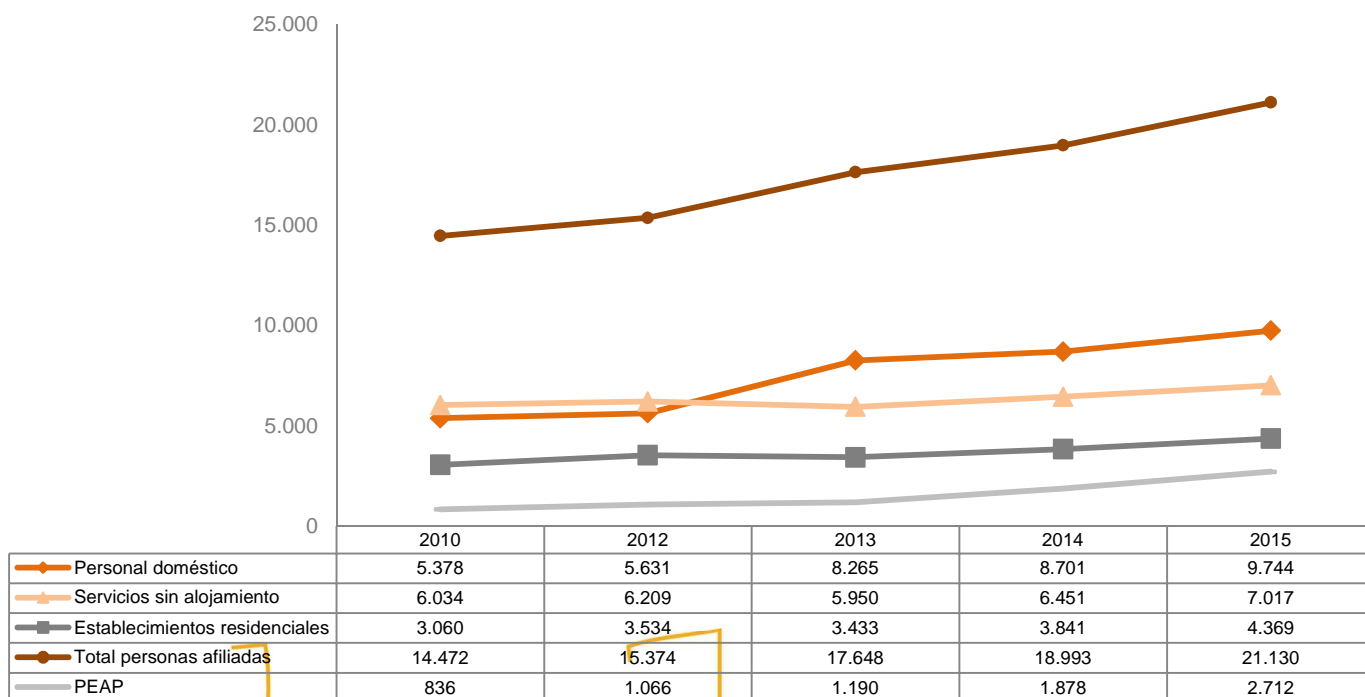




\*Eustat ha modificado la metodología de cálculo de la tasa de ocupación en 2015 y ha revisado los datos de 2014.  
Fuente: P.R.A. Eustat

En este período de recesión económica y de pérdida de empleo, la dinámica de creación de empleo en el sector de los servicios sociales de Gipuzkoa ha mostrado una tendencia contracíclica, a la que no es ajena la apuesta del Territorio para mejorar los servicios del sector. Así, desde 2010 el sector ha visto incrementar el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en un 43%, desde las 14.472 personas hasta las 21.130 registradas en julio de 2015.

### Nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en Gipuzkoa por actividades relacionadas con los Servicios Sociales 2010-2015



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

De forma adicional, una proporción significativa del conjunto de la población que ha podido mantener el empleo en estos años, ha registrado una pérdida de poder adquisitivo y un empeoramiento de las condiciones laborales.

En el caso del propio sector público, cabe destacar las reducciones salariales que se produjeron en el marco de la crisis presupuestaria de 2010, que supusieron una rebaja salarial en dicho año del 7% (aplazamiento de la paga extra y reducción de entre un 5% y un 1% del salario). Asimismo, desde 2010 el salario de las trabajadoras y los trabajadores públicos ha estado prácticamente congelado.

En el sector privado, el análisis de la estructura de la negociación colectiva en la CAE, según datos del CRL, refleja esta tendencia hacia la mayor inseguridad y precariedad laboral. Así, en 2014 dos de cada tres trabajadores del sector privado contaban con un convenio actualizado, cuando en 2010 este porcentaje se acercaba al 80% (78,5%)<sup>1</sup>.

Adicionalmente, aunque las fuentes estadísticas difícilmente recogen la evolución salarial real del conjunto de la población ocupada, la realidad del mercado laboral estos últimos años ha estado marcada por un aumento de la precariedad laboral (mayor eventualidad de la población asalariada, incremento del trabajo a tiempo parcial no deseado por los propios trabajadores, etc.).

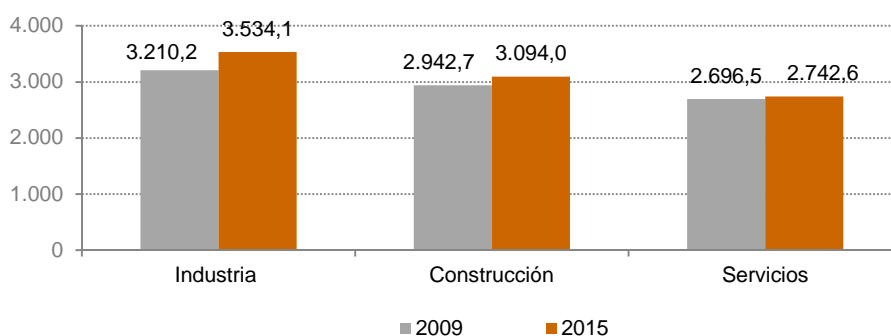
Por lo que respecta a la evolución salarial en el ámbito de actividad vinculado al objeto del estudio (sector servicios), es de destacar que la última información disponible de la Estadística Salarial del INE se vincula a 2013. Según se desprende de la misma, el salario medio bruto anual en el sector servicios en la CAE apenas se había incrementado en un 4,5% en el período comprendido entre 2008 y 2013, es decir por debajo del 1% anual, hasta situarse en 25.331 euros brutos de media.

---

<sup>1</sup> No está disponible el informe actualizado del CRL que proporcionará esta información para 2015. A mediados de este 2016 se podrá disponer de esta información, según consulta realizada en este organismo.

Si se quiere disponer de información actualizada a 2014 y 2015, la fuente de referencia más cercana al objeto de análisis consiste en la estadística de costes laborales del INE<sup>2</sup>. Según esta estadística, se advierte cómo entre el tercer trimestre de 2009 y el tercer trimestre de 2015 el coste laboral sectorial en la CAE se incrementa en un 1,7% en estos seis años, lo que apunta a una considerable caída del salario real, ya que el IPC en este período ha aumentado un 8,4%.

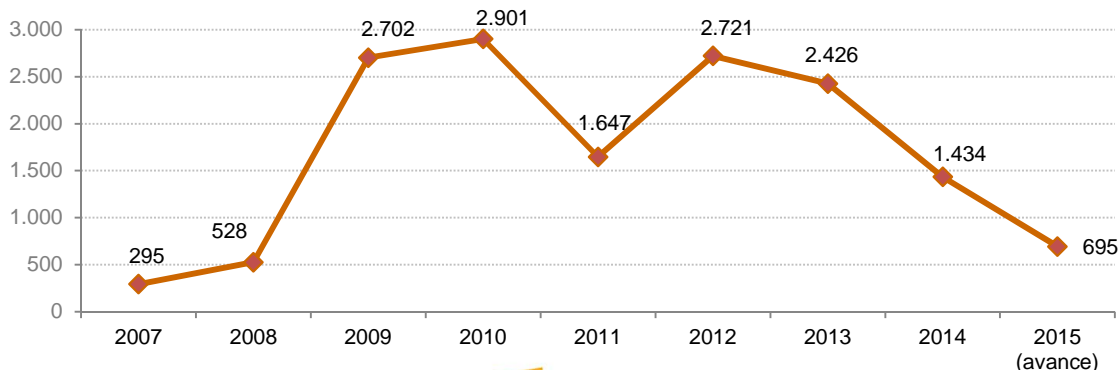
**Evolución del coste laboral en la CAE por sectores. Tercer trimestre de 2009 vs Tercer trimestre de 2015**



Fuente: Encuesta de Costes Laborales. INE

Asimismo, la conflictividad laboral y la crisis económica han llevado a un notable incremento de los expedientes de regulación de empleo en toda la CAE con una especial intensidad hasta 2013. Desde ese año en adelante se advierte una cierta mejora, de forma que entre 2013 y 2015 el número de expedientes se habría reducido en más de un 75% en la CAE.

**Número de EREs comunicados a la Administración Vasca en la CAE 2007-2015**



Fuente: CRL

<sup>2</sup> Se debe indicar que el coste laboral incluye no solo los costes salariales, sino también otros costes laborales como las indemnizaciones por despido y otras.

El proceso de análisis y actualización llevado a cabo en este informe ha mantenido el mismo enfoque que en 2009, tratando de comparar las condiciones sectoriales del ámbito sectorial objeto de estudio con las de otros convenios de relevancia en Gipuzkoa.

En todo caso, la mayor inestabilidad en la negociación colectiva tiene un reflejo concreto en el proceso de análisis que se presenta a continuación. Así por ejemplo, importantes convenios sectoriales como el del Metal (Siderurgia), han decaído hace ya más de cinco años, y los procesos de renegociación sectoriales abordados no han concluido con éxito hasta el momento. Asimismo, en 2015 ha dejado de estar vigente el convenio del Comercio en general que se emplea también en este informe como un referente comparativo, dada su notable representatividad en términos de empleo en Gipuzkoa.

En este contexto, más allá de las mejoras materiales en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de los ámbitos sectoriales objeto de estudio, es de destacar la estabilidad y consolidación de derechos que han supuesto la firma y vigencia actual de los convenios sectoriales respectivos en un contexto laboral especialmente complejo como el descrito más arriba.





### 3. Análisis de las condiciones laborales en el ámbito de las personas mayores

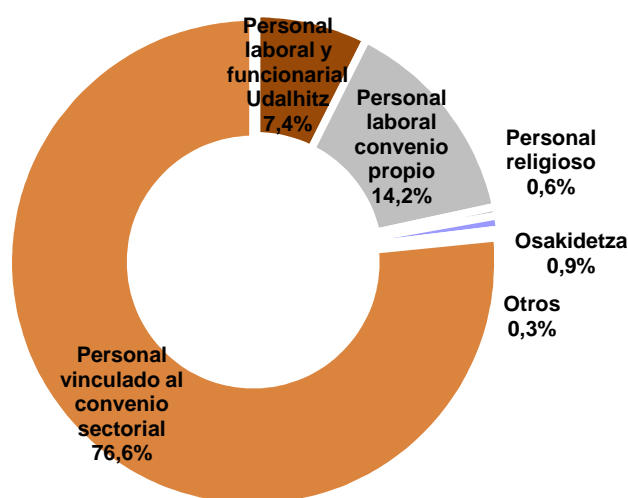
En este apartado se procede a actualizar la información asociada a las condiciones laborales definidas a partir de los Convenios Colectivos del Sector, tomando como base la estructura del informe presentado en 2009.

A partir de los datos facilitados por la propia DFG, y debiéndose entender como datos aproximativos y no anualizados, se advierte que el peso relativo del personal propio vinculado al convenio Udalhitz supone cerca del 8% del total de las personas empleadas en 2014 en el sector en Gipuzkoa.

Por su parte, los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su actividad en empresas del sector con convenio propio suponen en torno al 14,2% del total del personal del sector.

En todo caso, la mayor parte del personal del sector (3 de cada cuatro trabajadores) se corresponde con trabajadoras y trabajadores que desarrollan su actividad en empresas del sector privado, tanto directamente (en empresas que no disponen de convenio propio), como a través de modelos de subcontratación.

**Distribución del personal empleado en Servicios Sociales, según el convenio de aplicación**



Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por la DFG

### 3.1.- Evolución de las condiciones salariales 2008-2015

Con el fin de analizar las condiciones laborales del sector con una perspectiva comparada, se ha recurrido a los principales convenios de este sector: *Convenio Colectivo de Residencias de Personas Mayores de Gipuzkoa*; *Convenio Colectivo de Fundación José Matía* y *Convenio Udalhitz – instituciones locales vascas*. En este último caso, se debe destacar que se ha decidido mantener este convenio a efectos comparativos, dado que fue también analizado en 2009. Sin embargo, de facto, son los acuerdos a nivel de entidades locales los que desde 2010 fijan las condiciones salariales de los funcionarios y el personal laboral de las entidades públicas locales a través de los Presupuestos anuales.

Adicionalmente, se complementa el análisis con otros cuatro convenios que permiten realizar una lectura comparada:

- *Convenio Colectivo para el Sector Centros Privados de la Tercera Edad de Bizkaia* -por ser un territorio histórico que puede servir de referencia para Gipuzkoa-;
- *Osakidetza* -por ser un convenio aplicado por la Administración para servicios que guardan cierta similitud con la atención a personas dependientes-. Aunque se plantea como referente por una cierta proximidad en su actividad, debe tenerse en cuenta que Osakidetza se rige por condiciones de contratación pública (procesos de selección por oposición, valoración de méritos...) que no se aplican en el sector analizado, y por tanto no es directamente comparable;
- *Convenio Colectivo de industria siderometalúrgica de Gipuzkoa (metal)* -por ser uno de los más importantes de Gipuzkoa y referente en sus condiciones, a pesar de que, cómo se ha indicado, la efectividad real de este convenio en 2015 se encuentra en entredicho, a la espera de la negociación entre los agentes sociales según han establecido los tribunales;
- *Convenio Colectivo de Comercio en General* -representando a otros sectores que presentan unas condiciones laborales más precarias.

Al igual que en 2009, la comparativa salarial se ha efectuado tomando como referencia el salario mensual bruto sin complementos de las cuatro categorías<sup>3</sup> principales: técnico superior; técnico medio; personal auxiliar -gerocultor/a- y personal subalterno no cualificado.

Aunque la información disponible solo permite realizar comparaciones entre categorías similares<sup>4</sup>, cabe señalar que es la categoría de “personal auxiliar – gerocultor/a” la que incluye a la mayor parte de las personas que trabajan en esta actividad.

<sup>3</sup> Dado que no se produce una correspondencia exacta entre categorías, en todo el documento debe tenerse en cuenta que se han realizado “aproximaciones”, y que en ocasiones se utilizan, con el fin de facilitar la comprensión de lo analizado, términos que no son los empleados en los Convenios correspondientes.

<sup>4</sup> De acuerdo con los datos disponibles sobre Residencias de la Tercera Edad, en torno al 85% del personal total se adscribiría en esta categoría.

En esta edición se pone el acento en la evolución de los salarios en estas cuatro categorías desde la referencia del convenio de residencia para personas mayores de 2008 en relación a:

- Las tablas salariales aprobadas en el marco del convenio vigente entre 2009 y 2012.
- La propuesta de la DFG en relación al convenio para 2013/2014 y 2015 que ha servido como referencia salarial en este período.

### Evolución salarial durante la vigencia del convenio 2009-2012

Como se aprecia en el siguiente cuadro, los salarios de las cuatro categorías se han incrementado en un mismo porcentaje, el 14,7% entre 2008 y 2012, lo que supone un ritmo anual del 3,7%, netamente por encima del IPC anual de Gipuzkoa de este período<sup>5</sup>.

#### Condiciones salariales del sector de residencias para personas mayores 2008-2012. Sueldo base mensual de las principales categorías

	CONVENIOS 2008-2012					Incremento porcentual 2008-2012
	2008	2009	2010	2011	2012	
<b>Técnico superior</b>	1.896	1.951	2.010	2.090	2.174	14,7 % (3,7% anual)
<b>Técnico medio</b>	1.785	1.837	1.892	1.968	2.047	14,7%
<b>Auxiliar/gerocultor/a</b>	1.205	1.240	1.277	1.328	1.381	14,7%
<b>Personal subalterno y personal cualificado</b>	1.076	1.107	1.140	1.186	1.233	14,7%

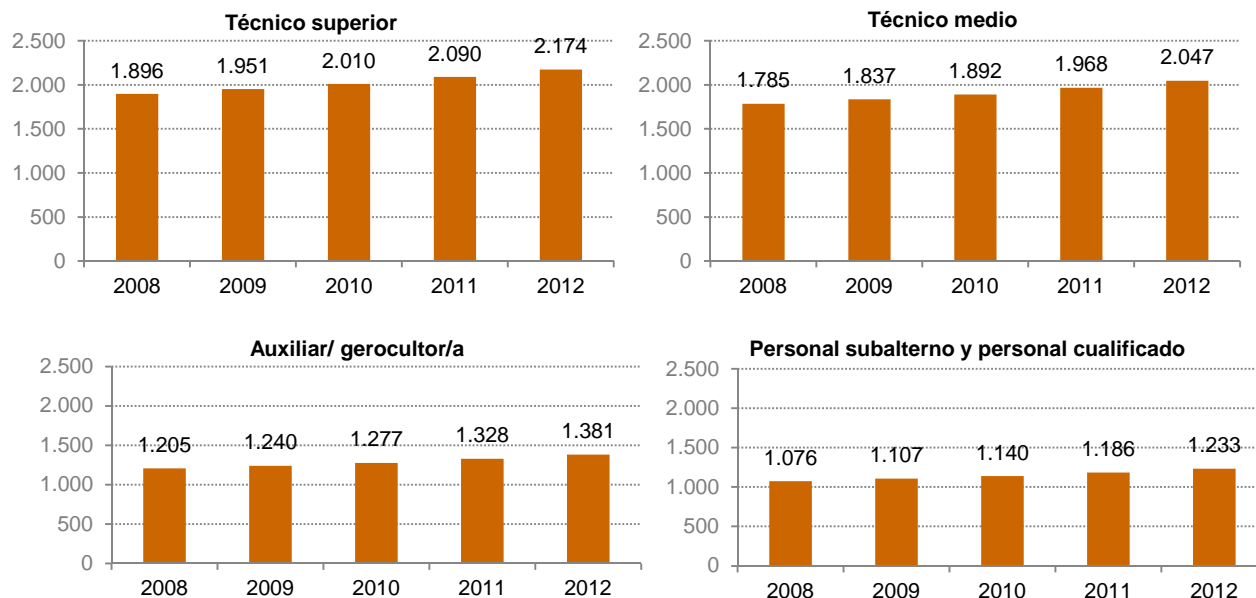
*Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos*

Como se ilustra en el siguiente gráfico resumen, los incrementos entre 2008 y 2012 por categoría profesional en el sector que fija el convenio vigente para 2012 muestran una tendencia creciente y equilibrada entre las diferentes categorías. Por tanto, en 2012, último año de vigencia del convenio, los salarios brutos mensuales según categorías ascendieron a los siguientes importes:

- 2.174 euros en el caso de los técnicos superiores.
- 2.047 euros en el caso de los técnicos medios.
- 1.381 euros en el caso del personal auxiliar.
- 1.233 euros en el caso del personal subalterno y el no cualificado.

<sup>5</sup> Según el INE, el IPC de Gipuzkoa se situó en el 0,8% en 2009, ascendiendo al 2,6% en 2010, 2,5% en 2011 y 2,6% en 2012.

**Condiciones salariales del sector de residencias para personas mayores 2008-2012.  
Sueldo base mensual de las principales categorías**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos

**Evolución salarial en el marco de las propuestas de convenio para 2013-2014 y para 2015-2016**

A partir de 2013, el sector no dispone formalmente de un convenio actualizado que esté firmado por los agentes sociales, si bien las dos propuestas de convenio para 2013-2014 y 2015-2016, respectivamente, parecen ser un referente generalizado para empresas y trabajadores/as del sector.

Por ello, se recoge a continuación la evolución de las condiciones salariales para 2013 y 2014 según apunta esta propuesta de convenio 2013-2014, así como en relación a 2015 a partir de la correspondiente propuesta.



**Condiciones salariales del sector de residencias para personas mayores 2012-2015. Sueldo base mensual de las principales categorías**

	Propuesta convenio 2012-2014 y propuesta para 2015				Incremento porcentual
	2012	2013 (IPC del 2012-2,6%-)	2014 (IPC del 2013 0,6%)	2015 (+2,0%)	2012-2015
<b>Técnico superior</b>	2.174	2.231	2.244	2.289	5,2% (1,7% anual)
<b>Técnico medio</b>	2.047	2.100	2.113	2.155	5,2%
<b>Auxiliar/gerocultor/a</b>	1.381	1.417	1.425	1.454	5,2%
<b>Personal subalterno y personal cualificado</b>	1.233	1.265	1.273	1.298	5,2%

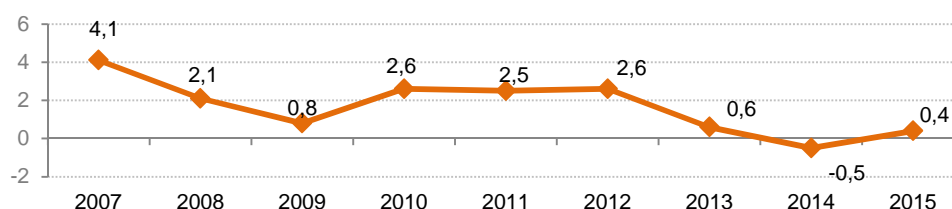
Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos

La referencia para 2013 y 2014 supone el mantenimiento de la tendencia al incremento salarial de las diversas categorías laborales, aunque a un menor ritmo anual, estableciendo un incremento asociado al IPC del año precedente que supuso, en las empresas que lo adoptaron como referencia, un incremento del 3,2% acumulado en estos dos años (1,6% de media anual).

En términos evolutivos, de cara a 2015 y 2016 la propuesta de convenio supone la consolidación de estas condiciones salariales e, incluso, una notable mejora en un difícil contexto económico y presupuestario. De este modo, esta propuesta para 2015 y 2016 establece unas subidas salariales para el conjunto de categorías del sector del +2% (2015) y del IPC más un 2% (2016, garantizando para este último año un incremento mínimo del 2% ante un posible IPC negativo).

Así, en 2015, la propuesta de convenio 2015-2016 sitúa el incremento salarial en el 2% lo que supone en términos acumulados respecto a 2012 un incremento del 5,2%, claramente por encima del IPC de Gipuzkoa de este período.

**Evolución del IPC de Gipuzkoa (tasa de incremento anual respecto al año anterior) 2007-2015**



Fuente: INE

### 3.2.- Análisis comparado con otros sectores de referencia de las condiciones salariales

Con carácter previo al análisis que se presenta a continuación se debe subrayar el notable cambio de marco institucional que se produce a la hora de realizar el análisis comparado de las condiciones laborales de las y los trabajadores en 2009 en relación a 2015. De este modo, antes de la reforma laboral del gobierno central (2012) el convenio colectivo no se derogaba hasta que había un nuevo convenio que supliera al anterior (la llamada ultraactividad).

Sin embargo, desde la reforma laboral y, especialmente en los últimos años coincidiendo con el mayor impacto de la crisis económica, se asiste a una situación de un fuerte parón en la actividad negociadora sectorial. En este orden de cosas, **las propuestas de convenios para 2013-2014 y 2015-2016 han generado una mayor seguridad y garantía de los derechos de los y las trabajadoras , en un contexto de incertidumbre apreciado entre buena parte de la población ocupada.**

Esta situación a 2015 ha llevado a mantener en el análisis presentado en los apartados y gráficos siguientes las condiciones laborales asociadas al último año de vigencia de convenios como el Metal de Gipuzkoa (como convenio de referencia que presenta unas mejores condiciones laborales en el ámbito privado) o el del Comercio general (como convenio terciario con unas condiciones menos favorables) si bien, en ambos casos, en 2015 el convenio sectorial ya no se encontraba vigente.

En el resto de sectores analizados en este capítulo se advierte la falta de convenios sectoriales en vigor en 2015 frente a la situación en 2009, cuando tanto la industria del metal, como el comercio o la propia Administración Pública vasca contaban con convenios plenamente vigentes.

Adicionalmente a esta mayor claridad que se produce en el sector de las residencias de la tercera edad de Gipuzkoa, el análisis comparado de los niveles salariales con otros convenios sectoriales vinculados al sector servicios, **muestra un posicionamiento favorable del sector de residencias en las cuatro categorías** estudiadas, tal y como se describe más adelante. Solamente en el caso de las condiciones asociadas al personal del sector público (Udalhitz y Osakidetza) los niveles retributivos resultan inferiores en el sector estudiado. La comparativa realizada con el sector metal resulta favorable a este sector en la mayoría de las categorías estudiadas, aunque no en todas.



### a.-Análisis comparado de las tasas de incremento salarial 2008-2015

A título aproximativo se puede resaltar que del análisis evolutivo comparado realizado se confirma cómo la evolución de **los niveles retributivos en el sector muestra las tasas de crecimiento más elevadas del conjunto de sectores que seguidamente se analizan.**

De este modo, mientras que el **crecimiento acumulado en el sector de residencias, desde 2008 hasta 2015, de los niveles retributivos en el sector alcanza el 20,7% en las cuatro categorías analizadas, en el resto de sectores las tasas de incremento resultan claramente inferiores en la práctica totalidad de categorías, de modo que su posición relativa ha mejorado claramente en este período.**

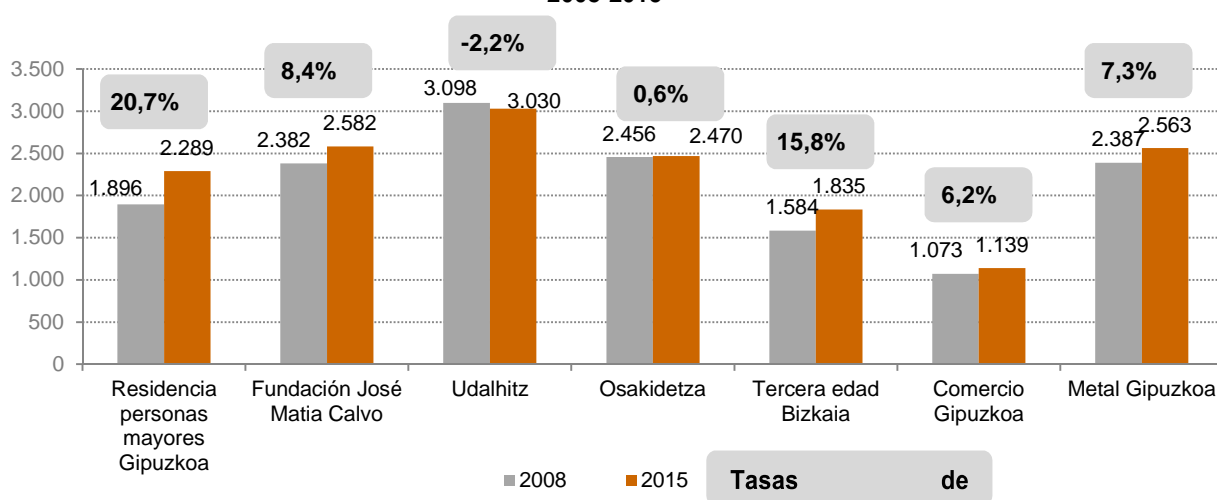
En el resto de convenios analizados se advierte una evolución salarial más moderada entre 2008 y 2015. Entre los mismos destacan dos, aunque alejados del crecimiento observado en el caso de residencias:

- *El convenio de la Fundación Matía:* en el que se producen aumentos diferentes según categoría entre 2008 y 2015. En todo caso, el crecimiento medio acumulado del salario de convenio mensual en las cuatro categorías en este período se sitúa en el 13,1%, siete puntos porcentuales inferior al correspondiente al convenio de residencias. La retribución para el año 2014 supuso según el convenio el abono de 12 mensualidades y dos pagas lineales de 731 euros cada una a todos los trabajadores. En cambio, para 2015 la retribución en términos anuales ascendía significativamente al abonarse las 14 pagas anuales en su integridad.
- *El convenio sectorial de residencias de la tercera de edad de Bizkaia,* en el que se observan tasas de crecimiento entre 2008 y 2015 del +15,8% en términos acumulados, que aunque significativas, resultan claramente inferiores a las advertidas en el convenio de residencias de Gipuzkoa.

Avanzado en el análisis más detallado por cada categoría se observa que en el caso del **personal técnico superior** son los convenios de Udahitz, la Fundación Matía, el Metal y Osakidetza los que presentan una retribución de mayor magnitud para esta categoría.

De este modo, a pesar de la mejora en las condiciones salariales del convenio de residencias de personas mayores en este período, la retribución de esta categoría de técnico superior se sitúa algo por debajo de los convenios citados, como ya sucedía en 2009, si bien supera ampliamente (+ 24,7%) el salario correspondiente al convenio de tercera edad de Bizkaia por no mencionar el gran diferencial que presenta con otros sectores terciarios como el comercio.

**Comparación del salario base mensual del personal técnico superior recogido en diferentes convenios. 2008-2015**



Fuente 1: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos

Nota 1. Metal Gipuzkoa: categoría equivalente Ingenieros, Arquitectos y Licenciados

Nota 2. Comercio Gipuzkoa: categoría equivalente a Titulado grado superior. En 2015 no se dispone de convenio en vigor, siendo el de 2011-2014 el que fijaba las condiciones laborales.

La aproximación a las tasas de incremento salarial en esta categoría de técnico superior entre 2008 y 2015 sitúa al convenio de residencias a la cabeza de los sectores analizados con el 20,7% acumulado en estos siete años, de forma que duplica el promedio de las tasas de crecimiento acumulada entre 2008 y 2015 en el conjunto de sectores estudiados que se sitúa en torno al 10%.



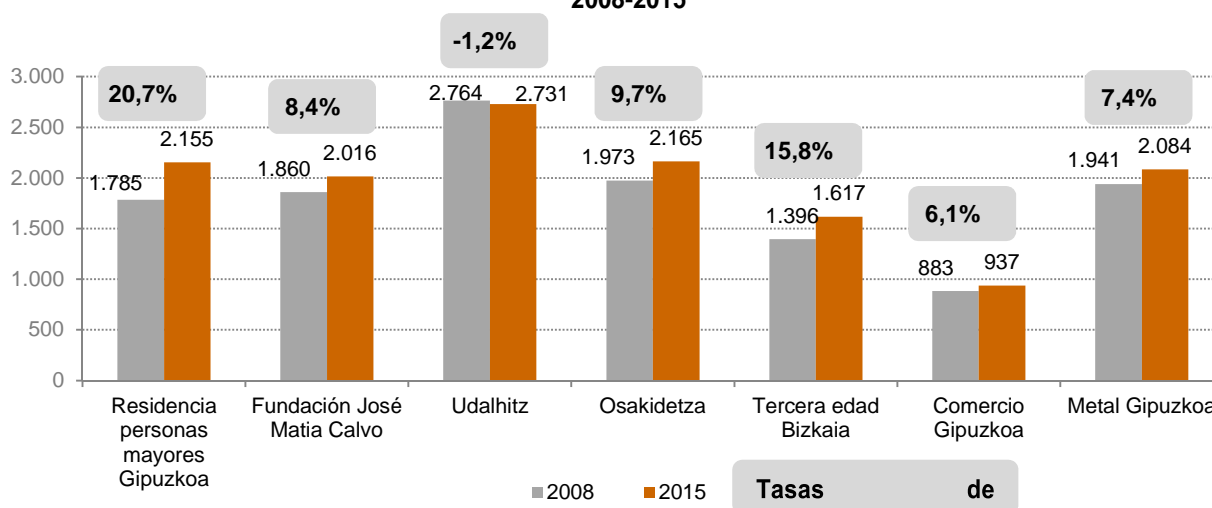


En el caso de la categoría de **técnicos medios**, se advierte la situación especialmente favorable de las condiciones salariales de la propuesta de convenio del sector de residencias de personas mayores de Gipuzkoa en relación a la que figura en el convenio de la Fundación Matía, superando asimismo al salario indicado en el convenio sectorial de Bizkaia o incluso al reflejado en otros sectores como el del Metal. Así, esta categoría es la que presenta un mayor diferencial en el análisis comparado con el convenio bizkaino, de forma que en 2015 el salario de la propuesta de convenio de Gipuzkoa supera en un 33% al indicado en el convenio de Bizkaia.

Adicionalmente, la retribución del técnico medio de este sector resulta semejante a la que figura en el convenio de Osakidetza, si se toma en consideración el puesto de enfermería (ATS/DUE) según las tablas de retribuciones de actualizadas a 2015 de dicho convenio<sup>6</sup>.

Las tasas de incremento salarial en esta categoría de técnico medio entre 2008 y 2015 sitúan al convenio de residencias a la cabeza de los sectores analizados con el 20,7% acumulado en estos seis años, mientras que el promedio de las tasas de crecimiento acumuladas en los sectores estudiados se sitúa en el 11,4%.

**Comparación del salario base mensual del personal técnico medio recogido en diferentes convenios. 2008-2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos

Nota 1. Metal Gipuzkoa: categoría equivalente a Graduados/as Sociales

Nota 2. Comercio Gipuzkoa: categoría equivalente a Jefe administrativo

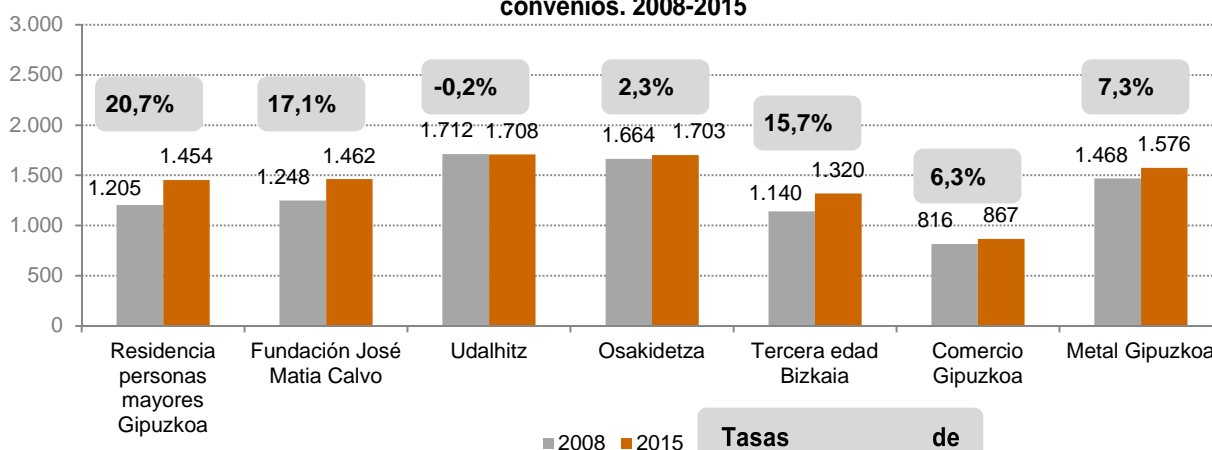
<sup>6</sup> En cambio, si se compara con el puesto genérico de técnico medio que figura en estas tablas de retribuciones del convenio de Osakidetza, la retribución propuesta en el convenio de residencias resulta 195 euros mensual superior.

Como es sabido, la principal categoría del sector residencial es la de **auxiliar de gerontología o cuidador/a**. La retribución que plantea la propuesta de convenio para Gipuzkoa resulta superior a la del convenio de Bizkaia (+134 euros) y muy semejante al que fija el convenio de la Fundación Matía para esta categoría (- 8 euros). Así, en términos porcentuales, se puede concluir que el salario en la propuesta del convenio gipuzcano supera en un 10% a la indicada en el convenio de Bizkaia.

En todo caso, la retribución que fija la propuesta del convenio gipuzkoano del sector de residencias para la tercera edad de Gipuzkoa resulta inferior a las retribuciones que se plantean en los convenios de ámbito público. Así, en el caso del convenio de Osakidetza esta retribución resulta 249 euros superior (si se tiene en cuenta el puesto de auxiliar de enfermería especializado<sup>7</sup>), mientras que en el caso de Udalhitz resulta 254 euros superior al salario correspondiente al convenio gipuzkoano de residencias.

Debe destacarse que la mejora en las condiciones de este puesto de auxiliar de geriatría ha sido muy relevante. Así, entre 2006 y 2008 se había logrado en los convenios firmados en el sector una subida de 400 euros y una reducción de más de 100 horas laborales, de forma que se situaba en un nivel considerablemente superior a cualquiera de los convenios de este sector en el Estado. La evolución desde 2008 hasta la actualidad ha consolidado estas mejoras presentando un incremento salarial acumulado en estos 7 años superior al 20%, netamente por encima de la inflación de este período.

**Comparación del salario base mensual del personal auxiliar geriatría (o similar) recogido en diferentes convenios. 2008-2015**



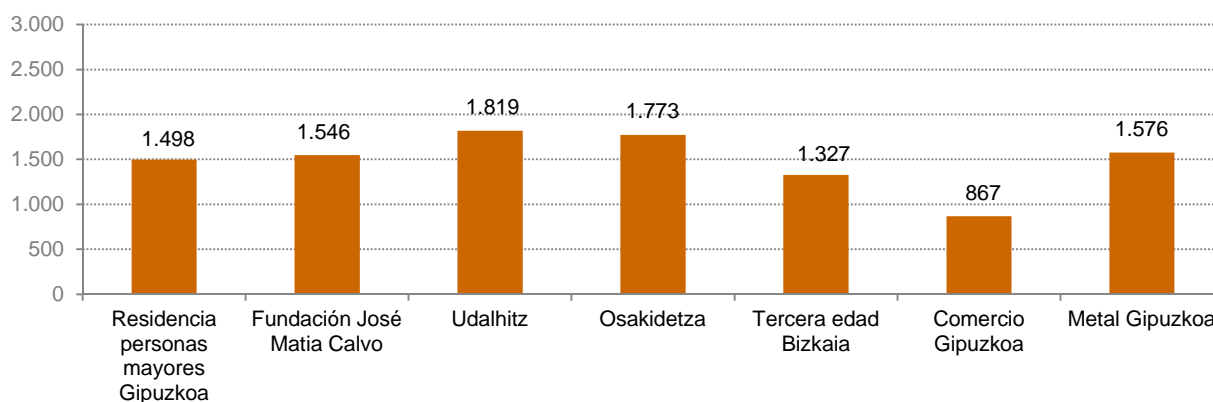
Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos.  
 Nota 1. Metal Gipuzkoa: categoría equivalente al Profesional Siderúrgico de 2º.  
 Nota 2. Comercio Gipuzkoa: categoría equivalente a Dependiente mayor

<sup>7</sup> Categoría no equiparable, incluida con carácter ilustrativo para mantener la actualización del informe anterior.

Al igual que en las categorías anteriores, el análisis comparado de las tasas de crecimiento entre 2008 y 2015 en esta categoría también sitúa al convenio de residencias a la cabeza de los sectores analizados, con el 20,7% acumulado en estos seis años, mientras que el promedio de los crecimientos en los sectores estudiados se sitúa en el 11,6%.

Dado que esta categoría es la más representativa del sector, se incluye asimismo una referencia a un salario más aproximado a la realidad, considerando una antigüedad medida del personal de 2 trienios.

**Comparación del salario base mensual del personal auxiliar geriatría (o similar) recogido en diferentes convenios, incluyendo dos trienios<sup>8</sup> de antigüedad. 2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos.

Nota 1. Metal Gipuzkoa: categoría equivalente al Profesional Siderúrgico de 2º

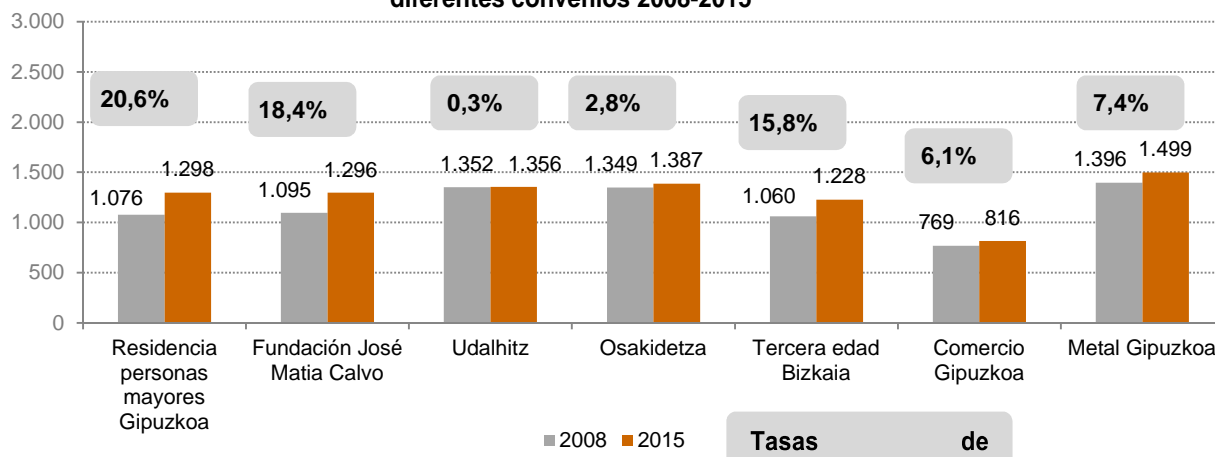
Nota 2. Comercio Gipuzkoa: categoría equivalente a Dependiente mayor

En el caso de la categoría de **personal subalterno** la retribución de la propuesta del convenio de residencia de personas mayores de Gipuzkoa se sitúa por encima del convenio bizkaino de la tercera edad (+70 euros) aunque en un porcentaje inferior al observado en el caso de la categoría de auxiliar y en un nivel equiparable con el convenio de la Fundación Matía (+2 euros).

En términos comparados con los convenios del sector público, la retribución de este perfil subalterno resulta inferior. Así, el mayor diferencial se asocia a Udalhitz, mientras que en el caso de Osakidetza el nivel retributivo también es inferior (-89 euros).

<sup>8</sup> Dado que en el metal se consideran quinquenios, se ha realizado una adaptación (1 quinquenio y 1 año del siguiente).

**Comparación del salario base mensual del personal subalterno y personal no cualificado recogido en diferentes convenios 2008-2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos  
 Nota 1. Metal Gipuzkoa: categoría equivalente Peón ordinario y especialista  
 Nota 2. Comercio Gipuzkoa: categoría equivalente a Ayudante

Finalmente, el estudio evolutivo del crecimiento del nivel retributivo en la categoría del personal subalterno muestra cómo al convenio de residencias le corresponde el mayor crecimiento salarial acumulado del total de sectores analizados (+ 20,7%) en estos seis años, mientras que el promedio de los crecimientos en los sectores estudiados se sitúa en el 11,9%.

**b- Análisis comparado de las diferencias salariales entre categorías**

Respecto al análisis del equilibrio proporcional entre las cuatro categorías laborales (diferencias porcentuales según categorías) se confirman las tendencias ya identificadas en 2008. De este modo, la lectura transversal de los niveles de retribución de las cuatro categorías confirma, como se detectaba en 2009, que es el convenio de Osakidetza el que muestra una mayor equilibrio en los diferenciales salariales por categorías.

En el caso del convenio sectorial de personas mayores, dado que las tasas de crecimiento salarial han sido homogéneas desde 2008 para las diversas categorías se concluye el mantenimiento de los resultados ya indicados en el informe de 2009.

El convenio de residencias de personas mayores de Gipuzkoa es el que continúa dando más importancia en términos salariales relativos a la categoría anterior al técnico medio (su salario supera en un 48% a la categoría anterior –auxiliar–), como lo hace Udalhitz.

En cambio, en el caso del convenio de Matia se advierte como esta categoría de técnico medio reduce su diferencial en relación a la categoría de auxiliar en 2008. De este modo, mientras en 2008 el salario de técnico medio superaba en un 49% el salario del auxiliar, en 2015 este porcentaje se reduce y se sitúa en el 38%<sup>9</sup>.

**Sueldo base mensual de las principales categorías y porcentaje de incremento respecto al nivel inmediatamente inferior, según los convenios de referencia del sector de residencias para personas mayores**

**Situación 2008**

	Personal subalterno / no cualificado	Auxiliar / gerocultor/a		Técnico medio		Técnico superior	
	Salario base mensual	Salario base mensual	% Incr.	Salario base mensual	% Incr.	Salario base mensual	% Incr.
<b>Residencias de personas mayores Gipuzkoa</b>	1.076,00	1.205,00	12%	1.785,00	48%	1.896,00	6%
<b>Fundación José Matía Calvo</b>	1.095,04	1.248,07	14%	1.860,19	49%	2.382,28	28%
<b>Udalhitz</b>	1.352,78	1.712,10	27%	2.764,78	61%	3.098,91	12%
<b>Osakidetza</b>	1.349,36	1.663,86	23%	1.972,50	19%	2.456,32	25%
<b>Tercera edad Bizkaia</b>	1.059,91	1.139,74	8%	1.395,95	22%	1.583,85	13%

**Situación 2015**

	Personal subalterno / no cualificado	Auxiliar / gerocultor/a		Técnico medio		Técnico superior	
	Salario base mensual	Salario base mensual	% Incr.	Salario base mensual	% Incr.	Salario base mensual	% Incr.
<b>Residencias de personas mayores Gipuzkoa</b>	1.298	1.454	12,0%	2.155	48,2%	2.289	6,2%
<b>Fundación José Matía Calvo</b>	1.296	1.462	12,8%	2.016	37,9%	2.582	28,1%
<b>Udalhitz*</b>	1.356	1.708	25,9%	2.731	59,9%	3.030	11,0%
<b>Osakidetza</b>	1.387	1.703	22,8%	2.165	27,1%	2.470	14,1%
<b>Tercera edad Bizkaia</b>	1.228	1.303	6,1%	1.617	24,1%	1.835	13,5%
<b>Metal</b>	1.499	1.576	5,1%	2.084	32,2%	2.563	22,9%
<b>Comercio</b>	816	867	6,2%	937	8,1%	1.139	21,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos

\*Nota: Tras diversos análisis de Presupuestos municipales y acuerdos salariales por Ayuntamiento se ha decidido aplicar a las retribuciones básicas de Udalhitz de 2009 una subida del 1,8% general según lo indicado el propio convenio para a partir de la misma, así como aplicar una rebaja del 1,5%, 2%, 3% y 4%, respectivamente según categoría de acuerdo a la propuesta de acuerdo que publicó Eudel en 2010 para responder al Real Decreto 8/2010 de 20 de marzo.

<sup>9</sup> Mención aparte requiere la consideración de esta categoría en Osakidetza dada la notable dispersión salarial de las tablas de retribuciones que presenta esta entidad con más de 60 niveles salariales por puesto funcional. Así tomando como referencia el nivel de ATS al igual que en 2009, se advierte que el nivel retributivo es semejante al del convenio de residencias de Gipuzkoa. En cambio, si se centra el análisis específicamente en el puesto funcional de técnico medio de Osakidetza, el nivel retributivo resulta claramente inferior al del convenio de residencias gipuzkoano (algo más de 230 euros brutos mensuales)

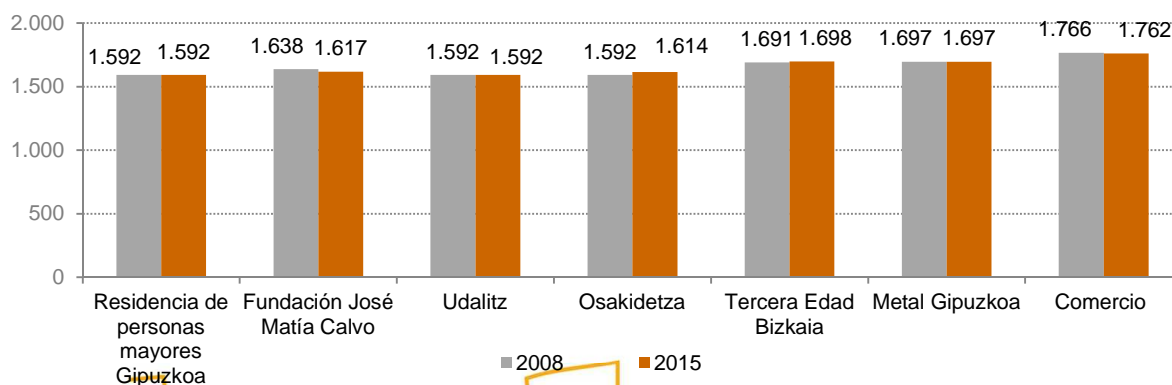
### 3.3.- Análisis comparado de las condiciones no salariales

La experiencia en los trabajos realizados en 2009 apunta a la importancia de realizar un análisis comparado, complementario al salarial, del resto de **condiciones no salariales del sector residencial**.

Para realizar la comparativa se ha tomado como referencia la categoría de auxiliar técnico/a o cuidador/a. Los indicadores analizados para valorar la calidad del empleo han sido los siguientes: jornada anual, plus de nocturnidad, plus de festivos y domingos, horas extras, pagas extraordinarias, antigüedad, sistema protector complementario de prestaciones pasivas, descansos, vacaciones, días de licencia por asuntos particulares, salario asegurado en situación de Incapacidad Transitoria por enfermedad común y los incrementos salariales.

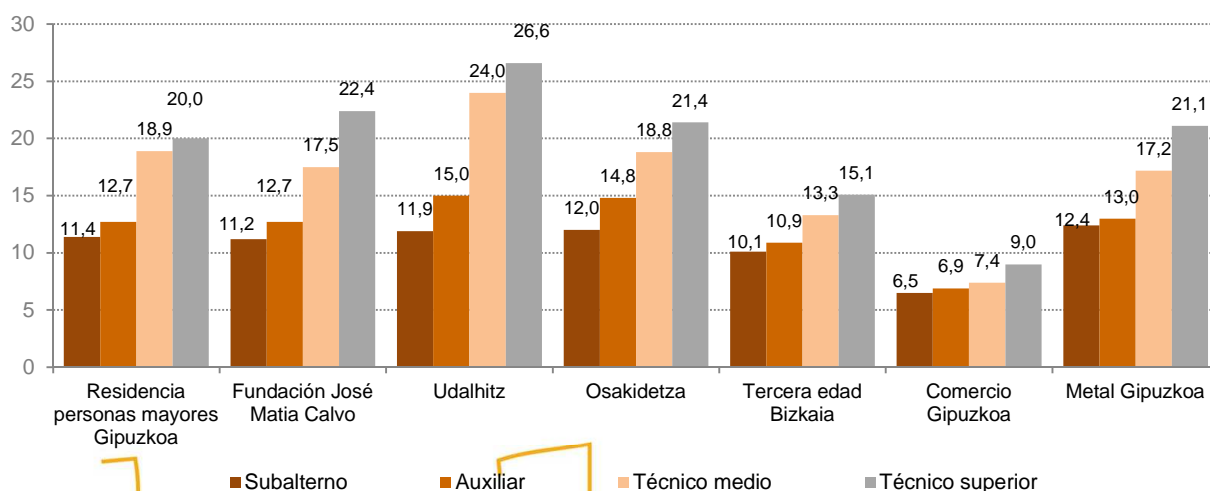
- En cuanto a la **jornada anual**, el convenio de residencias de personas mayores de Gipuzkoa mantiene su posición claramente favorable, equiparándose al número de horas trabajadas anualmente por la Administración –con la particularidad de que los tiempos de descanso no se consideran como tiempo de trabajo efectivo-. Incluso ha mejorado su posición relativa en relación al sector público, dada la ampliación de jornada que se produjo en Osakidetza. Esta jornada resulta especialmente reducida si se compara con las Estadísticas del Consejo de Relaciones Laborales que sitúan en 1.701 horas anuales la jornada pactada en los convenios en vigor en Gipuzkoa en 2014. (no se dispone de información para 2015).

**Comparación de jornada laboral**



- En términos de remuneración por hora, la menor jornada del convenio de residencias respecto a la mayor parte de convenios implica, de hecho, una retribución más favorable en términos del salario hora que el ofrecido al analizar los salarios brutos en el capítulo 3.1. Como se aprecia en el gráfico siguiente, realizando un análisis por categorías se deduce que:
  - En el caso del personal subalterno el salario hora del convenio de residencias en 2015 (11,4 euros/hora) solamente es superado por Udalhitz, Osakidetza y el convenio del Metal.
  - En el del Auxiliar (12,8 euros/hora) se advierte una situación semejante al del perfil de subalterno, de forma que su remuneración por hora es superada exclusivamente por los referidos convenios del sector público, presentando un nivel semejante al convenio del Metal (13,0 euros/hora) y siendo considerablemente más elevado que el registrado en Bizkaia (10,9 euros/hora).
  - La categoría de Técnico medio alcanza un nivel de remuneración por hora especialmente elevado, de forma que dispone un salario hora de 19,0 euros en el sector de residencias de Gipuzkoa en 2015, lo que le sitúa en un nivel muy similar al de Osakidetza (18,8 euros/hora) y solamente es superado por el salario/hora de Udalhitz.
  - En cambio, el técnico superior del sector presenta una remuneración hora (20 euros/hora) que le sitúa en una posición relativa algo inferior al resto de categorías analizadas. De este modo, aunque su salario por hora resulta claramente superior al salario/hora de convenios terciarios como el del Comercio o el de la tercera edad de Bizkaia, se sitúa algo por debajo de otros convenios como el Metal (21,1 euros), Osakidetza (21,4 euros/hora) o la Fundación Matía (22,4 euros/hora).

**Análisis comparado del salario hora en los principales convenios estudiados 2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información extraída de los convenios colectivos

- En otros aspectos de carácter económico, en cambio, como los **pluses de nocturnidad y por trabajar en días festivos, así como la remuneración por la antigüedad, las condiciones del sector resultan algo inferiores a la establecida por el resto de convenios.**
- El efecto de la crisis se ha hecho notar también en aspectos como la negociación de horas extraordinarias o la contribución a los sistemas complementarios de prestaciones:
  - De este modo, la práctica totalidad de los convenios analizados registra la supresión de **las horas extraordinarias** y, en todo caso, cuando se mantienen por causas justificadas o de fuerza mayor, no se remuneran sino que se sustituyen por horas libres.
  - Asimismo se ha suprimido la contribución a los **sistemas de protección complementario o de prestaciones pasivas –EPSVs-** en el caso de Udalhitz y Osakidetza. En el caso del Metal, se encuentra cuestionada la aportación empresarial a Geroa en el contexto de la situación asociada al convenio decaído de 2011, de forma que no resulta obligatorio para las empresas realizar esta aportación.
- En relación con otros aspectos asociados a la disposición de días libres y vacaciones, la situación se mantiene en términos similares a 2009, de forma que:
  - En cuanto a las **vacaciones**, salvo en el sector público, la situación más habitual es disponer de un mes completo -30 días naturales y 26 laborales, al incluirse los sábados como laborales.
  - **La disposición de días de licencia por asuntos particulares** no es frecuente en el resto de sectores, de forma que solamente aparece en los convenios de la Administración Pública y en el de la Fundación Matía.



## RESTO DE INDICADORES DE CALIDAD EN EL EMPLEO 2015

	AÑOS	RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES GIPUZKOA	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO	UDALHITZ	OSAKIDETZA	TERCERA EDAD BIZKAIA	INDUSTRIA SIDEROMETALURGI CA DE GIPUZKOA (Ultimo conv 2011)	COMERCIO EN GENERAL
<b>Jornada anual (horas efectivas)</b>	<b>2008</b>	1.592	1.638	1.592	1.592	1.691	1697	1.766
	<b>2015</b>	Se mantiene	1617	Se mantiene	1.614,5	1.698 horas <sup>10</sup>	Se mantiene	1.762
<b>Plus de nocturnidad</b>	<b>2008</b>	2,3276 euros/ hora	29,85 euros/jornada	Incremento o compensación en tiempo igual a un 25% sobre la hora ordinaria	27,31 (2)	Retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el valor de la hora	----	----
	<b>2015</b>	2,58 euros/hora	Importe jornada nocturna: — D.U.E.: 40,52 euros/jornada. — Auxiliares: 32,36 euros /jornada	Se mantiene	2,87 euros por hora	Se mantiene	----	----
<b>Plus de festivos y domingos</b>	<b>2008</b>	2,1438 hora	46,37 euros/jornada	Incremento o compensación en tiempo igual a un 50% sobre la hora ordinaria	41,06 jornada (3)	----	----	----
	<b>2015</b>	30 euros por cada domingo o festivo en todas las categorías  En aquellas entidades o empresas que ya perciban un plus superior a esta cantidad de 30 euros, se aplicará una subida del IPC + 2% (con una garantía mínima del 2% y un máximo del 3,5%).	Importe por jornada: 50,26 euros/jornada.	Se mantiene	6,16 euros por hora	----	----	----

<sup>10</sup> De las que 1.683 serán para la actividad habitual y 15 para la formación continua. El personal con jornada inferior a las 1.683 hasta la entrada en vigor del presente convenio, mantendrá su jornada, siempre con una base una base mínima de 1.592h

	AÑOS	RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES GIPUZKOA	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO	UDALHITZ	OSAKIDETZA	TERCERA EDAD BIZKAIA	INDUSTRIA SIDEROMETALURGI CA DE GIPUZKOA (Ultimo conv 2011)	COMERCIO EN GENERAL
Horas extras	2008	Suprimidas	Suprimidas en caso de que tengan carácter de permanentes y habituales. En caso de efectuarse se satisfarán con descanso compensatorio/	Se compensarán con tiempo de descanso. Si es laborable, cada hora extra se compensará con una hora y tres cuartos de jornada laboral. Si es festiva o nocturna, con dos horas.	Guardias personal auxiliar 7,81 € hora laboral y 8,84 € hora festivos	Suprimidas en caso de que tengan carácter de permanentes y habituales. Se compensará con horas de descanso, equivalente a 1,75 por hora trabajada	En principio, suprimidas. En caso de necesidad Compensadas por tiempo libre, 1 hora 20 minutos por cada hora trabajada. Si excepcionalmente deben de ser abonadas, tendrán un recargo del 40% sobre la hora ordinaria.	---
	2015	Se mantiene	Previo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/trabajadora, se podrán realizar horas extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente. La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias que tengan carácter de permanentes y habituales y que por tanto no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, las cuales en caso de efectuarse se satisfarán con descanso compensatorio.	----	Por lo que respecta a las Guardias con presencia física: 14,63 € lunes a viernes 16,09 € hora festivos  Resto de horas en exceso se compensan a razón de hora y media por hora trabajada siempre que no tengan el carácter de jornada complementaria o se realicen por necesidades graves o imprevisibles.	Continúan Suprimidas	Continuaron Suprimidas y con iguales condiciones para los casos excepcionales	

	AÑOS	RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES GIPUZKOA	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO	UDALHITZ	OSAKIDETZA	TERCERA EDAD BIZKAIA	INDUSTRIA SIDEROMETALURGI CA DE GIPUZKOA (Ultimo conv 2011)	COMERCIO EN GENERAL
<b>Pagas extras</b>	<b>2008</b>	2	2	2	2	2	2	2+1 paga de beneficios/
	<b>2015</b>	2	2	2	2	2	2	2+1 paga de beneficios
<b>Antigüedad</b>	<b>2008</b>	18,03 euros mensuales por cada trienio	42,07 euros por trienio/	Trienio: 17,52 + Cpt. Antigüedad: 15,99. Total. 33,51 € mensuales	33,49 € mensuales por trienio	18,03 euros mensuales por trienio/	Quinquenios. 5% sobre el salario base	Indemnización a la constancia (solamente para los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma)
	<b>2015</b>	22 euros mensuales por cada trienio	Se mantiene	A la cuantía de cada trienio vigente en 2010 (34,9 euros en la hipótesis) la aplicación del Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo 1,84% correspondiente a la bajada asociada a un nivel 11 según la propuesta de Eudel lo que suponen 34,29 euros por trienio	35,11€ mensuales por trienio	20 euros por trienio	Se mantiene	Idem 2014 pero no es un plus, sino una indemnización por cese de hasta un año salario

	AÑOS	RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES GIPUZKOA	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO	UDALHITZ	OSAKIDETZA	TERCERA EDAD BIZKAIA	INDUSTRIA SIDEROMETALURGI CA DE GIPUZKOA (Ultimo conv 2011)	COMERCIO EN GENERAL
<b>Sistema protector complementario de prestaciones pasivas</b>	2008	---	---	Dependiendo del grupo de clasificación correspondiente a cada puesto de trabajo, aportación económica en 14 mensualidades al año en la que la institución iguala la cantidad aportada por cada titular.	Se mantiene	--	Aportaciones a GEROA-EPSV: 4,30% de la Base de Cotización (2,15% aporta el trabajador/a y 2,15% la empresa)	Las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. GEROA será del 0,20% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,10% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,10% con cargo a la empresa
	2015	---	---	A partir de la entrada en vigor del Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo se suspende la aportación de la institución de forma generalizada en las entidades locales de la CAE hasta 2014. Durante 2015 ha sido retomada en algunas de ellas.	Suspendida la aportación institucional de OSAKIDETZA a la EPSV	Se mantiene	Las aportaciones a GEROA-EPSV, durante 2010 y 2011 se mantuvieron en el 4,60% de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3% correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3% con cargo a la empresa, Hasta 2014 Adegí ha recomendado a las empresas mantener la aportación empresarial.	0,40% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,20% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,20% con cargo a la empresa.

	AÑOS	RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES GIPUZKOA	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO	UDALHITZ	OSAKIDETZA	TERCERA EDAD BIZKAIA	INDUSTRIA SIDEROMETALURGI CA DE GIPUZKOA (Ultimo conv 2011)	COMERCIO EN GENERAL
<b>Descansos</b>	<b>2008</b>	Jornada continuada: descanso de 20 minutos. No considerados como tiempo de trabajo efectivo	----	Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo	Jornada continuada de más de 6 horas: descanso de 15 minutos, computados como trabajo efectivo	Jornada continuada: descanso de 20 minutos computados como trabajo efectivo	Jornada continuada: descanso de 15 minutos que se computarán como trabajo efectivo	-----
	<b>2015</b>	En la propuesta de convenio se mantiene el descanso de 20 minutos para los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada superior a cinco horas diarias. Para 2015 se indica que de estos 20 minutos, 5 minutos (el 25%) serán retribuidos y, por tanto, tendrán la consideración de jornada efectiva.	----	Se mantiene en los mismos términos	Jornada ordinaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas, teniendo derecho a un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y de 24 horas semanales. El descanso no computa como trabajo efectivo	Jornada continuada: descanso de 20 minutos computados como trabajo efectivo	Se mantiene el descanso de 15 minutos	
<b>Vacaciones</b>	<b>2008</b>	31 días naturales ó 26 laborables	30 días naturales o 26 días laborales (incluidos los sábados como días laborales)	35 días laborales ininterrumpidos (de lunes a viernes) + 11 días naturales en Semana Santa y 9 días naturales en navidades, ambos ininterrumpidos	28 días laborales, incluyéndose los sábados como laborales	31 días naturales/	30 días naturales/	30 días naturales o 26 días laborales incluyendo el sábado o en su caso el lunes como laborales
	<b>2015</b>	Se mantiene en los mismos términos	Se mantiene en los mismos términos	Se mantiene en los mismos términos	Se mantiene en los mismos términos	Se mantiene en los mismos términos	Se mantiene en los mismos términos	Se mantiene en los mismos términos
<b>Días de licencia por asuntos particulares</b>	<b>2008</b>	4 días/jornadas naturales/	4 días deducibles del cómputo horario anual o su equivalente en horas. Más dos días recuperables	6 días laborales	----	----	----	----
	<b>2015</b>	Se mantiene en los mismos términos /	4 días naturales retribuidos, con un máximo de 34 horas de trabajo excepto para los trabajadores fijos de noche, para los que el máximo será de 40 horas de trabajo	Se mantiene en los mismos términos	----	----	----	----

	AÑOS	RESIDENCIAS DE PERSNAS MAYORES GIPUZKOA	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO	UDALHITZ	OSAKIDETZA	TERCERA EDAD BIZKAIA	INDUSTRIA SIDEROMETALURGI CA DE GIPUZKOA (Ultimo conv 2011)	COMERCIO EN GENERAL
<b>Salario asegurado en situación de I.T. por enfermedad común</b>	2008	100 por 100 del salario, durante los veintidós primeros días de baja Según propuesta de convenio, derecho a percibir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja durante la primera baja, y del 80% a partir de la segunda baja.	1ª baja del año y desde el primer día de la misma se abonará el 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso. /	100 por 100 del salario, durante los 6 primeros meses, a partir de ese periodo se percibirá el 80%	100% de las retribuciones para el período de que se trate, hasta el tope máximo de tiempo que sea efectiva la prestación por parte de la Seguridad Social	El 85% del salario total percibido por todos los conceptos excepto plus de transporte en el mes anterior al de la baja, con un tope anual de 10 días.	----	100% del salario del convenio durante un máximo de un año
	2015	Se mantiene en los mismos términos	En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, las prestaciones de la primera baja del año y desde el primer día de la misma se abonarán el 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.	Se mantiene en los mismos términos	Durante los tres primeros días (50%), del cuarto al vigésimo (75%) a partir del vigésimo (100%)	1. Del primer al vigesimoprimer día, ambos inclusive, hasta el 85% del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales incluidos en el apartado A del artículo 30 de este Convenio dentro de los puntos 1.1. y 1.2.1., es decir, salario base o de convenio, compensación por carencia de incentivos, antigüedad (Vinculación) y otros complementos personales. 2. A partir del vigesimosegundo día de baja, el 100% de lo señalado anteriormente.	----	Se mantiene en los mismos términos
<b>Incrementos de salarios a partir de 2015</b>	2008							
	2015	Para 2016 se plantea en la propuesta de convenio el incremento salarial para todos los conceptos del IPC de 2015 más un 2%, con una garantía mínima del 2% y una máxima del 3,5%.		La aplicación del Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo supuso la reducción de las retribuciones para 2011 entre un 0,98% (Nivel 5) y un 5% (Nivel 30). Desde entonces los salarios del personal de las AAPP en el Estado se encuentran congelados.	Según Presupuestos Generales de la CAE, en la actualidad política general de no incrementos o congelación salarial	No se contemplan ya que el convenio estará vigente hasta 31 de Diciembre de 2015	Desde 2012 el convenio formalmente ha decaído de forma que las condiciones se negocian a nivel de empresa.	Desde 2015 el convenio ha decaído

## 4. Principales resultados y conclusiones

### *1. Contexto: evolución favorable de las condiciones laborales en plena recesión*

El retrato de las condiciones laborales entre 2008 y 2015 cobra especial relevancia en el contexto de la Gran Recesión y el considerable empeoramiento de la situación laboral general de la CAE y de Gipuzkoa. Así, como se ha tratado de sintetizar en el apartado 2 de este informe:

- La población ocupada se ha reducido considerablemente en Gipuzkoa: la tasa de ocupación se ha reducido en 5 puntos porcentuales desde 2008, hasta situarse en el 50% de la población activa del territorio.
- La tasa de paro se ha multiplicado por cinco en estos años, de forma que en 2008 se disfrutaba de una situación de pleno empleo en el territorio gipuzkoano que ha evolucionado negativamente hasta alcanzarse una tasa de paro cercana al 13%.
- Las condiciones de las trabajadoras y trabajadores que han logrado mantener su empleo se han visto, en término generales, también afectadas negativamente, disminuyendo la población asalariada que dispone en 2015 de un convenio en vigor que proteja sus derechos laborales, aumentando la precariedad laboral y reduciéndose los salarios reales, con especial intensidad en el sector servicios.

En este contexto, la mejora de las condiciones laborales del personal asalariado del sector de residencia de la tercera edad en Gipuzkoa entre 2008 y 2015 que se advierte en los convenios estudiados, viene a resultar especialmente relevante.



## 2. Convenio de residencias de personas mayores

### **Incremento salarial significativo en el sector de residencias de personas mayores de Gipuzkoa**

Los salarios de referencia en el convenio del sector de residencias de personas mayores Gipuzkoa se han incrementado significativamente entre 2008 y 2015 por encima del IPC de Gipuzkoa, lo que ha supuesto un aumento de la capacidad adquisitiva y el salario real de las y los trabajadores del sector vinculados al mismo.

Quienes trabajan en el sector de residencias de personas mayores de Gipuzkoa han visto mejorar sus condiciones laborales de forma progresiva y constante:

- A través de un incremento anual medio del 3,7% entre 2008 y 2012 mediante el convenio vigente hasta ese año en todas las categorías profesionales.
- Mediante un aumento adicional del 1,7% anual en 2012 y 2015 en las empresas que han aceptado la propuesta de convenio para estos ejercicios,

***Esta positiva evolución salarial supone un aumento del nivel retributivo y el salario real en las cuatro categorías estudiadas que supera ampliamente a las observadas en el resto de convenios analizados entre 2008 y 2015 y se sitúa en un 20,7% acumulado, lo que supone un promedio cercano al 3% anual, muy por encima del IPC de Gipuzkoa de este período.***

Así, del análisis evolutivo comparado con otros convenios aplicables en Gipuzkoa se desprende una situación especialmente favorable para los trabajadores y trabajadoras del sector de residencias, de forma que solamente en el caso del convenio de la Fundación José Matía (+13,1% como promedio de las cuatro categorías) y del convenio sectorial de Bizkaia (+15,8%) se observan tasas de crecimiento de cierta relevancia en este período.





El resto de convenios (tanto los del sector público –Osakidetza, Udalhitz como importantes convenios privados de referencia por su gran representatividad en Gipuzkoa) han incluido incrementos salariales considerablemente más moderados y, en algunos casos, situados por debajo del crecimiento del IPC, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo de los y las trabajadoras de estos sectores.

***De forma más específica, se puede destacar especialmente la situación comparativa favorable del sector de residencias en Gipuzkoa respecto a convenios del sector terciario de Gipuzkoa, aunque se advierten algunas diferencias según la categoría estudiada:***

- La retribución del técnico superior en el convenio estudiado (2.289 euros) supera con holgura (+24,7%) el salario correspondiente al convenio de tercera edad de Bizkaia, así como incluso con un mayor diferencial, el de otros convenios terciarios como el Comercio (duplicando su nivel retributivo). Sin embargo, el salario en este sector resulta inferior a la retribución que figura en el convenio de Matía (2.582 euros), Osakidetza (2.470 euros) y el Metal (2.562 euros).
- En el caso de la categoría de técnico medio, se observa una situación más favorable de las condiciones salariales del sector de residencias de personas mayores. En este caso, el nivel retributivo (2.155 euros), además de superar ampliamente el del convenio de Bizkaia (1.671 euros) y del Comercio, también resulta superior al de la Fundación Matía (2.016 euros) e incluso al del Metal (2.084) euros. Solamente el convenio de Osakidetza presenta una retribución superior.
- La retribución en la categoría de auxiliar de gerontología o cuidador/a del sector (1.454 euros) contempla un salario claramente superior a la del convenio de residencias de la tercera edad de Bizkaia (+155 euros) y muy similar al de la Fundación Matía (1.462 euros). Sin embargo, este nivel retributivo resulta inferior al del convenio de Osakidetza (-249 euros) -tomando como referencia el convenio de Udalhitz (-254 euros).
- Por último, la retribución de la categoría de personal subalterno (1.298 euros) también se sitúa por encima del convenio bizkaino de la tercera edad (+70 euros) y en un nivel muy semejante al convenio de la Fundación Matía (+2 euros), llegando a superar, con especial intensidad, la retribución nivel salarial del sector comercial (+482 euros).



***La mejora en las condiciones no salariales en el sector que se han ido consolidando en este período contrasta con un cierto empeoramiento en otros convenios (supresión en algunos casos de sistemas de protección complementarios, aumento de la jornada laboral, supresión de horas extraordinaria), de forma que:***

- Destaca la situación especialmente favorable del sector en aspectos tan relevantes como la jornada laboral (1.592 horas anuales). En este aspecto, quienes trabajan en el sector disfrutan de una jornada anual solamente comparable con la del personal funcionario y laboral de la Administración Pública. Esta jornada resulta especialmente reducida si se compara con las Estadísticas del Consejo de Relaciones Laborales que sitúan en 1.701 horas anuales la jornada pactada en los convenios en vigor en Gipuzkoa en 2014.
- Este hecho resulta especialmente relevante a la hora de comparar las condiciones salariales por hora trabajada de forma que supone una situación claramente favorable respecto al salario hora del sector de residencias de Bizkaia (de forma que resulta superior entre un 12% y un 42% según las categorías), así como de otros sectores como el del Comercio, presentado un nivel salarial por hora muy semejante al del Metal en todas las categorías.
- En cambio, los pluses por nocturnidad y por trabajar en días festivos en el sector continúan resultando inferiores a los que presentan otras entidades de Gipuzkoa, no existiendo la posibilidad de disfrutar de días de licencia como en otros convenios como Udalhitz o la Fundación Matía.

